



Función Pública

Concepto 481311 de 2025 Departamento Administrativo de la Función Pública

20256000481311

Al contestar por favor cite estos datos:

Radicado No.: 20256000481311

Fecha: 21/10/2025 11:38:52 a.m.

Bogotá D.C.

REF: EMPLEO - PERIODO DE PRUEBA. Periodo de prueba de empleada en estado de embarazo. Radicado: No. 20252060619942 de fecha 16 de septiembre de 2025.

“¿En qué momento debe darse la suspensión o interrupción del mencionado periodo; con la notificación al empleador de su estado de embarazo o al inicio de la licencia de maternidad?”

De acuerdo con lo anterior ¿en qué momento se interrumpe el período de prueba? ¿Cuáles son las condiciones de inicio, continuidad y fin del periodo de prueba, en términos temporales, con el fin de dar cumplimiento al lapso establecido de seis meses?

La resolución con la que se otorga la licencia de maternidad por sí sola, ¿es suficiente para la suspensión del periodo de prueba o cuáles deben ser las características del acto administrativo que establezca la suspensión o interrupción de tal periodo? (sic)”

En primer lugar, es necesario indicarle que de acuerdo con lo establecido en el Decreto [430](#) de 2016¹, modificado por el Decreto [1603](#) de 2023², este Departamento Administrativo tiene como objeto el fortalecimiento de las capacidades de los servidores públicos y de las entidades y organismos del Estado, su organización y funcionamiento, el desarrollo de la democratización de la gestión pública y el servicio al ciudadano, mediante la formulación, implementación, seguimiento y evaluación de políticas públicas, la adopción de instrumentos técnicos y jurídicos, la asesoría y la capacitación.

Por lo anterior, la resolución de los casos particulares corresponderá a la autoridad empleadora y nominadora, en cuanto es la instancia que conoce de manera cierta y documentada la situación particular de su personal, además, en desarrollo de los principios de la especialización presupuestal y de la autonomía administrativa, constituye el único órgano llamado a producir una declaración de voluntad con efectos vinculantes en el mundo del derecho.

Por tanto, este Departamento Administrativo, en ejercicio de sus funciones, realiza la interpretación general de las disposiciones legales y, en consecuencia, no le corresponde la valoración de los casos particulares, ni pronunciarse sobre las actuaciones u omisiones de las entidades

públicas o las implicaciones legales derivadas de las mismas; no actúa como ente de control, investigación o seguimiento.

No obstante, a modo de información general sobre la situación planteada, le informo lo siguiente:

El Decreto 1083 de 2015 señala:

“ARTÍCULO 2.2.6.24 Periodo de prueba. Se entiende por período de prueba el tiempo durante el cual el empleado demostrará su capacidad de adaptación progresiva al cargo para el cual fue nombrado, su eficiencia, competencia, habilidades y aptitudes en el desempeño de las funciones y su integración a la cultura institucional. El período de prueba deberá iniciarse con la inducción en el puesto de trabajo.”

“ARTÍCULO 2.2.6.25 Nombramiento en periodo de prueba. La persona no inscrita en la carrera que haya sido seleccionada por concurso será nombrada en período de prueba por un término de seis (6) meses. Aprobado dicho período por obtener calificación satisfactoria en el ejercicio de sus funciones, el empleado adquiere los derechos de carrera y deberá ser inscrito en el Registro Público de la Carrera Administrativa.”

(...)

ARTÍCULO 2.2.6.31 Situación especial de embarazo. Cuando una empleada en estado de embarazo se encuentre vinculada a un empleo en período de prueba, sin perjuicio de continuar prestando el servicio, este período se suspenderá a partir de la fecha en que dé aviso por escrito al jefe de la unidad de personal o a quien haga sus veces, y continuará al vencimiento de los tres (3) meses siguientes a la fecha del parto o de la culminación de la licencia remunerada cuando se trate de aborto o parto prematuro no viable.”

De la norma transcrita es posible concluir

El periodo de prueba se suspenderá una vez la empleada en estado de embarazo dé aviso por escrito al Jefe de Personal o quien haga sus veces, de esta situación.

La suspensión tendrá inició a partir de la fecha en que se dio aviso del estado de embarazo por parte de la empleada.

La suspensión del periodo de prueba se extenderá hasta:

- El vencimiento de los tres meses siguientes a la fecha del parto, o
- El vencimiento de la licencia remunerada cuando se trate de aborto o parto prematuro no viable.

En este orden de ideas, en criterio de esta Dirección Jurídica, la mujer nombrada en período de prueba, una vez vinculada y a partir de la fecha en que la empleada de aviso por escrito de su estado de embarazo al jefe de la Unidad de Personal, este periodo de prueba se suspenderá hasta el vencimiento de los tres meses siguientes a la fecha del parto.

Por lo tanto, la suspensión de que habla el artículo 2.2.6.31 del Decreto 1083 de 2015, es hasta por el término de los 6 meses del periodo de prueba, por lo que la servidora continuará en el ejercicio de sus funciones y reanudará el periodo de prueba una vez finalizada la licencia de maternidad.

Es necesario resaltar que el Decreto 1083 de 2015, en los artículos 2.2.5.1.6 y 2.2.5.1.7, señala que una vez comunicado el acto de

nombramiento al interesado, este cuenta con el término de diez (10) días para manifestar su aceptación o rechazo, y que una vez aceptado el nombramiento, la persona designada deberá tomar posesión del empleo dentro de los diez (10) días hábiles siguientes. Igualmente, se dispone que este término podrá prorrogarse, por escrito, hasta por noventa días (90) hábiles.

Con fundamento en las consideraciones que se han dejado efectuadas, se procederá a dar respuesta a cada uno de sus planteamientos, en el mismo orden en que fueron formulados, así:

“¿En qué momento debe darse la suspensión o interrupción del mencionado periodo; con la notificación al empleador de su estado de embarazo o al inicio de la licencia de maternidad?”

En criterio de esta Dirección Jurídica, la mujer nombrada en período de prueba, una vez vinculada y a partir de la fecha en que la empleada de aviso por escrito de su estado de embarazo al jefe de la Unidad de Personal, este periodo de prueba se suspenderá hasta el vencimiento de los tres meses siguientes a la fecha del parto.

Por lo tanto, la suspensión de que habla el artículo 2.2.6.31 del Decreto 1083 de 2015, es hasta por el término de los 6 meses del periodo de prueba, por lo que la servidora continuará en el ejercicio de sus funciones y reanudará el periodo de prueba una vez finalizada la licencia de maternidad.

De acuerdo con lo anterior ¿en qué momento se interrumpe el período de prueba? ¿Cuáles son las condiciones de inicio, continuidad y fin del periodo de prueba, en términos temporales, con el fin de dar cumplimiento al lapso establecido de seis meses?

El periodo de prueba se suspenderá una vez la empleada en estado de embarazo dé aviso por escrito al Jefe de Personal o quien haga sus veces, de esta situación.

La suspensión tendrá inició a partir de la fecha en que se dio aviso del estado de embarazo por parte de la empleada.

La suspensión del periodo de prueba se extenderá hasta:

- El vencimiento de los tres meses siguientes a la fecha del parto, o
- El vencimiento de la licencia remunerada cuando se trate de aborto o parto prematuro no viable.

La resolución con la que se otorga la licencia de maternidad por sí sola, ¿es suficiente para la suspensión del periodo de prueba o cuáles deben ser las características del acto administrativo que establezca la suspensión o interrupción de tal periodo? (sic)”

Para que la suspensión tenga efectos jurídicos claros, la entidad debe emitir un acto administrativo expreso, motivado y notificado, que:

- Reconozca la licencia de maternidad como causal de suspensión.
- Precise las fechas de inicio y finalización de la suspensión.

- Fundamente la decisión en los artículos mencionados del Decreto 1083 de 2015

Finalmente, para más información respecto de las normas de administración de los empleados del sector público y aplicables a su consulta, me permito indicar que en el link <http://www.funcionpublica.gov.co/eva/es/gestor-normativo> podrá encontrar conceptos relacionados con el tema, que han sido emitidos por esta Dirección Jurídica.

El anterior concepto se emite en los términos establecidos en el artículo 28 del Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo

JUAN MANUEL REYES ALVAREZ

Director Jurídico.

Datos de quien Proyectó Sandra M. Mora C - Dirección Jurídica DAFP

Datos de quien Revisó

Datos de Vo.Bo. Harold Israel Herreño Suarez - Dirección Jurídica DAFP

Código TRD 11602

NOTAS DE PIE DE PÁGINA

Por el cual se modifica la estructura del Departamento Administrativo de la Función Pública.

Por el cual se modifica la estructura del Departamento Administrativo de la Función Pública.

Fecha y hora de creación: 2026-05-21 21:50:25